

FIRMATA IPOTESI DI ACCORDO A SKY ITALIA E SKY ITALIA NETWORK SERVICE

Il giorno 12 maggio u.s., al termine di una serrata trattativa durata quasi due mesi, le OO.SS. SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL hanno sottoscritto una ipotesi di accordo con la Direzione aziendale, che, fino al 31 dicembre 2024, metterà a riparo da azioni unilaterali le lavoratrici e i lavoratori di SKY ITALIA e SKY ITALIA NETWORK SERVICE.

A fronte della complicata situazione aziendale, infatti, che ha fatto registrare un rosso di bilancio pari a 738 milioni di euro nel 2022 (in peggioramento rispetto al meno 724 milioni del 2021), una contrazione dei ricavi a 2,1 miliardi di euro, e una sostanziale difficoltà complessiva legata all'instabile quadro macroeconomico, le OO.SS. hanno ritenuto di ripercorrere la strada della contrattazione di anticipo, intesa come strumento in grado di ridurre le ricadute di questa congiuntura negativa.

L'accordo sottoscritto si muove non a caso nell'alveo degli accordi precedenti, e ne rappresenta nella sostanza una manutenzione.

Si permette infatti, con l'utilizzo di tutti gli strumenti già utilizzati in passato, di gestire in modo non traumatico i 1201 impatti annunciati a marzo (i 400 rimanenti del precedente piano e i circa 800 di quello 2023-2024), e di gettare le basi per assicurare la continuità dei perimetri aziendali e occupazionali basati sui tre siti di Cagliari, Milano e Roma anche per il futuro.

Tutto questo con la garanzia che l'Azienda si asterrà da azioni unilaterali e traumatiche fino al 31 dicembre 2024, nella speranza che, il combinato disposto degli investimenti messi in campo da SKY, dei processi di reinternalizzazione e della riqualificazione del personale, possano permettere un veloce ritorno alla redditività, l'unica chiave efficace per mettere veramente in sicurezza i perimetri anche per gli anni a venire.

Un accordo quindi che dovrà accompagnare questa difficile fase di trasformazione e riorganizzazione, e in cui la volontà di accettare le sfide da parte di ognuno è anche la chiave di volta per la riuscita dei suoi obiettivi strategici.

Di seguito i contenuti dell'accordo.

1) USCITE VOLONTARIE

Uno dei punti dell'accordo è quello relativo alle uscite volontarie.

Le Parti, al fine di creare le condizioni per una gestione preventiva del Piano di Trasformazione 2023-2024, hanno concordato di definire una finestra per un numero pari a 250 uscite volontarie incentivate per il 2023, aperte a tutti i/le dipendenti di Sky Italia e di Sky Italia Network Service con contratto a tempo indeterminato.

Questa finestra di uscita 2023 interesserà, in via prioritaria, gli appartenenti alle direzioni ed

alle strutture direttamente impattate dal Piano di Trasformazione, ma anche quelli non appartenenti alle direzioni ed alle strutture non direttamente impattate.

L'appartenenza alle aree impattate dal Piano rappresenterà però un criterio prioritario di accettazione della domanda, insieme alle esigenze di carattere tecnico, organizzativo e produttivo che l'Azienda applicherà per l'accettazione delle domande.

Gli importi previsti per l'uscita volontaria saranno determinati come segue:

- un importo base pari a 33 mensilità della retribuzione lorda, comprensiva della retribuzione fissa relativa al mese di Aprile 2023 (o al mese precedente a quello di sottoscrizione del presente accordo) e della retribuzione variabile media calcolata sui 36 mesi decorrenti dal 1° Aprile 2020 al 31 Marzo 2023 (Mbo, Canvass, PdR).
- un ulteriore importo collegato alla anzianità aziendale maturata alla data del presente accordo e determinato come segue:

- anzianità aziendale superiore a 15 anni	7 mensilità
- anzianità aziendale compresa tra 10 e 15 anni	5 mensilità
- anzianità aziendale compresa tra 5 e 10 anni	3 mensilità
- anzianità aziendale inferiore a 5 anni	0 mensilità

Questi importi, che ricomprendono anche l'indennità sostitutiva del preavviso, saranno parametrati al profilo orario contrattuale applicato e verranno riconosciuti a titolo di incentivo all'esodo.

Le domande di adesione dovranno essere presentate a partire dal 7 di giugno 2023 fino alle ore 24.00 del 18 Giugno 2023, e saranno accolte anche in considerazione dell'ordine di presentazione (ogni richiedente sarà comunque informato dell'esito della propria domanda).

La risoluzione del rapporto di lavoro avverrà al 31 Luglio 2023, mediante sottoscrizione di un verbale di conciliazione in sede protetta con ulteriore riconoscimento di un importo a titolo transattivo pari a € 500 lordi.

Tutti gli importi sopra definiti e le competenze di fine rapporto verranno erogati entro 60 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Al fine di garantire il trattamento di NASPI ai lavoratori aderenti alla uscita volontaria, le Parti sottoscriveranno, entro il 30 Giugno 2023 l'accordo ai sensi della Legge 223/1991 con adesione tramite il criterio della mancata opposizione al licenziamento.

Oltre a questi incentivi economici, che saranno liquidati entro 60 giorni dalla sottoscrizione del verbale di conciliazione, saranno riconosciuti:

- 12 mesi di copertura sanitaria con costi a carico dell'Azienda, con convenzione aziendale per la successiva prosecuzione della copertura con costi a diretto carico delle persone;
- servizio di assistenza individuale finalizzato alla ricollocazione professionale tramite società esterne specializzate, che verrà attivato su specifica richiesta, per una durata di 12 mesi;
- 12 mesi di abbonamento gratuito Sky alle condizioni previste per i dipendenti.

2) MOBILITA' INTERNA, RESKILLING/UPSKILLING E INSOURCING DI ATTIVITA'

Come nei precedenti accordi, la mobilità interna, il reskilling/upskilling e le reinternalizzazioni di attività rappresentano uno dei cardini dell'intesa. Non a caso, già ora, la contrattazione di anticipo fra le parti ha permesso di recuperare 204 posizioni fra Cagliari (104) e Milano (100) già annunciate dall'Azienda.

Nella sostanza, si vogliono quindi utilizzare tutte le posizioni che si renderanno disponibili a seguito di dimissioni, uscite volontarie, nuovi progetti oppure grazie alle iniziative di insourcing, per abbattere ulteriormente il numero degli impatti ed avrà quale strumento principale il sistema di job posting in uso all'interno delle Aziende.

Il percorso di mobilità interna e adesione ai Job posting prevederà dei test di orientamento e di valutazione professionale per tutto il personale (impattato e non dal Piano di Trasformazione), gestito da una società esterna specializzata (Mercer).

Le parti hanno concordato che la partecipazione al test sarà volontaria ed avverrà nel rispetto della normativa privacy e di Legge (compresa L300/1970). Con l'obiettivo di garantire la trasparenza nelle ricollocazioni, i risultati di tale test potranno essere utilizzati nell'ambito dei processi di selezione di seguito descritti, fermo restando che la indisponibilità al test di orientamento professionale non vincolerà in alcun modo la partecipazione ai job posting.

Accanto a questi, l'Azienda potrà utilizzare anche ulteriori test per la valutazione delle competenze e delle attitudini professionali (gestiti direttamente o con l'ausilio di società esterne), i cui risultati verranno utilizzati per gestire le ricollocazioni interne proposte con job posting.

Lo scopo di questo percorso è per l'appunto quello di favorire, attraverso i job posting, i processi di ricollocazione del personale con contratto a tempo indeterminato dipendente di SKY ITALIA e SINS, con priorità per le persone appartenenti alle aree impattate. Per questo l'Azienda potrà escludere dalla selezione persone con posizioni non impattate dal Piano di Trasformazione, proprio per favorire questo processo di ricollocazione del personale in posizioni più critiche, anche se i singoli potranno verificare l'esito delle loro domande anche con l'ausilio delle OO.SS.

Con l'obiettivo di facilitare l'adesione ai percorsi di mobilità interna, insourcing e reskilling, le OO.SS. hanno chiesto e ottenuto dall'Azienda le seguenti agevolazioni per il personale interessato:

- condizioni economiche di supporto per le persone che decidano di aderire a trasferimenti volontari presso sedi diverse da quelle di propria assegnazione;
- disponibilità a concordare modifiche dell'orario contrattuale applicato a livello individuale a fronte dei profili orario previsti dai job posting;
- valutazione, pur in considerazione delle esigenze organizzative e produttive e di effettivo svolgimento delle attività presso le sedi aziendali di assegnazione, la possibilità di svolgimento dell'attività lavorativa in regime di Hybrid Working presso sedi diverse da quelle di assegnazione, fermi restando l'obbligo di periodica presenza presso le sedi aziendali di riferimento ed il trasferimento presso la sede in cui è prevista l'operatività in Hybrid Working.

Al netto del percorso di selezione per la copertura delle posizioni vacanti, ampiamente descritto e disciplinato dall'accordo, le OO.SS. considerano questo capitolo dell'accordo centrale.

Stabilire che, le posizioni rese disponibili con insourcing, sia quelle già identificate che quelle che si determineranno in corso di Piano, verranno prioritariamente offerte alle persone delle Aziende addette ad attività impattate, ne è uno degli aspetti determinanti.

Non a caso l'accordo prevede un serrato percorso di verifiche, finalizzato a verificare prontamente che tutti (Azienda per la propria parte, lavoratori e Sindacato per la loro) rispettino quanto pattuito.

3) ISOPENSIONE

L'Accordo prevede inoltre l'impegno a sottoscrivere nuovi accordi per Sky Italia e Sky Italia Network Service per l'applicazione della isopensione ai sensi dell'art.4 L223/2012 anche per il 2023, sostanzialmente in linea con gli accordi precedenti, tenendo conto del budget a disposizione e delle possibili opportunità derivanti da eventuali modifiche legislative sul tema.

Come ampiamente spiegato nelle pagine precedenti, questo accordo s'inserisce nel quadro degli Accordi già sottoscritti da Azienda e Sindacato in SKY.

Le parti con questa ipotesi di accordo confermano l'insieme di regole e strumenti in grado di conciliare le esigenze organizzative con azioni socialmente responsabili finalizzate a contenere gli impatti sull'occupazione, evitando azioni unilaterali e traumatiche.

Riconfermando inoltre l'attuale articolazione di aziendale sui tre siti di Cagliari, Milano e Roma, e garantendo a ognuno la possibilità di poter partecipare ai percorsi di ricollocazione (senza però determinare bacini precostituiti di personale che si troverà dentro e fuori il percorso), si vogliono creare le condizioni per dare a ognuno la possibilità di poter arrivare alla fine del Piano con degli strumenti in grado di affrontare le fasi successive.

Nella massima trasparenza, però, ribadendo il nostro invito all'approvazione di questo accordo nelle assemblee che si terranno a breve in tutti i siti aziendali, ci corre l'obbligo di dire alle lavoratrici e ai lavoratori di SKY quelli che sono gli scenari possibili.

Senza troppi preamboli, queste OO.SS sono convinte che, solo la piena riuscita di quanto previsto dall'accordo, ivi compresa una convinta adesione delle lavoratrici e dei lavoratori ai processi di riprofessionalizzazione sia una delle chiavi di volta per assicurare la presenza di SKY nel nostro Paese anche per il futuro.

Nonostante questo, sarebbe eccessivamente ottimistico da parte nostra, affermare che la firma di questo accordo garantisca con certezza che nel 2025 tutto il perimetro sarà automaticamente al riparo. Troppe sono le incognite esterne che ancora si addensano sull'Azienda, troppe sono le difficoltà che si moltiplicano nel quadro macro e microeconomico.

A quella data, se i conti aziendali non fossero ancora in sicurezza, le parti dovrebbero nuovamente confrontarsi per provare a gestire la situazione. Per questo, in vista di quel possibile appuntamento, le OO.SS. devono essere messe nella condizione di presentarsi, anche attraverso il voto su questo accordo, come un interlocutore forte e autorevole, anche per evitare scenari di conteso ad oggi difficilmente ipotizzabili. Per queste ragioni, ora che la parola passa alle lavoratrici e ai lavoratori, l'importanza della partecipazione al voto assume un valore centrale per la reale riuscita di questo percorso, nella convinzione che, solo con questo approccio, si potranno continuare a garantire risultati socialmente sostenibili.

Roma 16/05/2023

Le Segreterie Nazionali

SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL